

PLAN DE IGUALDAD 2023/2025

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Ecoperia nunca ha permanecido ajena a los problemas que afectan a nuestra sociedad. Así, en consonancia con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, hemos desarrollado un Plan de Igualdad con el objetivo de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, y en particular en el ámbito laboral, proponer medidas para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Desde la Asociación Ecoperia, creemos que la desigualdad imperante entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral, privada y familiar, y la desigual remuneración por igual trabajo son situaciones de injusticia que debemos abordar colectivamente para evolucionar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Por ello, hemos iniciado un proceso de reflexión y análisis de nuestras políticas de recursos humanos, identificando debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. Esto nos permitirá implementar medidas que alcancen objetivos más amplios y tengan un impacto positivo en todos los ámbitos de la asociación.

Más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva de la Asociación Ecoperia ha aprobado este Plan de Igualdad para los próximos tres años (2023-2025) desde la convicción de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar el potencial de todo el capital humano, incluyendo tanto a trabajadores como a personas voluntarias.

Creemos que el carácter democrático del Tercer Sector, su fundamentación como organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria, lo convierte en un objetivo prioritario de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007. La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma eficiente de optimizar los recursos humanos. Una política de recursos humanos que aprovecha plenamente el potencial de su plantilla crea un mejor clima laboral y un entorno de trabajo más saludable, promoviendo una mayor implicación en el trabajo.

El Plan de Igualdad jugará un papel crucial como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Asociación. Contar con un marco de referencia que establezca los objetivos a cumplir y las acciones a desarrollar por todas las áreas implicadas no solo permite definir qué se quiere conseguir y cómo, sino también evaluar, al final de su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado.

Para ello todas las personas asociadas a Ecoperia nos comprometemos a:

- **Promover la igualdad de oportunidades:** Asegurando que todos los procesos de selección, promoción y formación se basen en criterios de mérito y capacidad, sin discriminación de género.
- **Eliminar la discriminación:** Identificando y eliminando cualquier forma de discriminación directa o indirecta en las políticas, prácticas y procedimientos de la organización.
- **Fomentar la conciliación:** Implementando medidas que permitan a las personas trabajadoras y voluntarias conciliar su vida laboral con su vida personal y familiar.
- **Formar y sensibilizar:** Desarrollando programas de formación y sensibilización sobre igualdad de género para todas las personas miembros de la organización.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

El objetivo general de la Asociación Ecoperia es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de nuestra organización, asegurando que cada persona, independientemente de su género, pueda desarrollarse plenamente en un entorno justo y equitativo.

Objetivos Específicos:

O.1. Mejorar la Igualdad de Oportunidades:

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los aspectos, incluyendo el acceso, permanencia y condiciones en el trabajo, así como la conciliación de la vida familiar y laboral. Nuestro objetivo es crear un entorno donde todas las personas puedan prosperar sin enfrentarse a barreras de género.

O.2. Luchar contra la Discriminación por Razón de Sexo:

Implementar medidas efectivas para identificar y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo. Este compromiso incluye revisar y ajustar nuestras políticas, prácticas y procedimientos para asegurar que sean justos y equitativos.

O.3. Prevenir y Combatir el Acoso Sexual y Laboral:

Desarrollar y aplicar protocolos claros para prevenir y abordar el acoso sexual y laboral. Ofrecer un entorno seguro donde todas las personas se sientan respetadas y protegidas es una prioridad fundamental.

O.4. Fomentar la Participación de las Mujeres:

Aumentar la participación de las mujeres en todos los niveles de la Asociación, especialmente en la toma de decisiones y en los órganos decisorios. Trabajaremos para reducir cualquier desequilibrio existente y asegurarnos de que las voces de las mujeres sean escuchadas y valoradas.

O.5. Promover una Comunicación Inclusiva:

Formalizar el uso de una comunicación y un lenguaje no sexista e inclusivo en todas nuestras comunicaciones internas y externas. El lenguaje que utilizamos refleja nuestros valores y es fundamental para construir una cultura de respeto e igualdad.

O.6. Difundir y Formar en Igualdad de Género:

Difundir conocimientos y concienciar a todas las personas que conforman la Asociación sobre la importancia de la igualdad de género. Proporcionaremos formación continua en temas de igualdad entre mujeres y hombres para fomentar una comprensión profunda y un compromiso activo con estos principios.

O.7. Contribuir a la Concienciación Social:

Promover concienciación social sobre la igualdad de género. Nos comprometemos a luchar contra la discriminación por razón de sexo, erradicar comportamientos sexistas y machistas, y combatir el acoso sexual y la violencia de género.

Para alcanzar estos objetivos, la Asociación Ecoperia desarrollará un plan de acción detallado que incluirá medidas específicas, plazos, responsables y recursos necesarios. Además, estableceremos un sistema de seguimiento y evaluación para medir nuestro progreso y ajustar nuestras estrategias según sea necesario.

3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Desde la Asociación Ecoperia nos planteamos, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

1. Ámbito Corporativo

Objetivo: Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la estructura organizativa y en todas las políticas y procedimientos corporativos de la Asociación.

Medidas:

- **Definición de Fines:** Asegurar que los fines de la Asociación reflejen un compromiso explícito con la igualdad de género.
- **Relaciones Institucionales:** Promover la igualdad en todas las interacciones y colaboraciones institucionales.
- **Órganos Decisorios:** Garantizar una representación equitativa de género en todos los órganos decisorios de la Asociación.
- **Estatutos:** Actualizar los estatutos para incorporar principios de igualdad de género.
- **Políticas de Comunicación:** Implementar políticas de comunicación que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista.

2. Ámbito de Relaciones Laborales

Objetivo: Fomentar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo profesional.

Medidas:

- **Estructura de Recursos Humanos:** Revisar y mejorar la estructura de recursos humanos para garantizar la igualdad de oportunidades.
- **Selección y Contratación:** Asegurar procesos de selección y contratación equitativas y libres de sesgos.
- **Desarrollo Profesional:** Implementar programas de formación y desarrollo profesional que promuevan la igualdad de género.
- **Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:** Desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Prevención del Acoso:** Establecer protocolos claros para la prevención y gestión del acoso sexual y laboral.

3. **Ámbito de Programas y Servicios**

Objetivo: Aplicar el principio de igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de todos los programas y servicios ofrecidos por la Asociación, asegurando que respondan a las necesidades de todas las personas beneficiarias.

Medidas:

- **Diseño de Programas:** Incorporar la perspectiva de género en la planificación y diseño de programas y servicios.
- **Ejecución de Programas:** Asegurar que la implementación de los programas sea inclusiva y equitativa.
- **Evaluación de Programas:** Evaluar los programas y servicios con un enfoque de género para identificar y corregir posibles desigualdades.
- **Acceso a Servicios:** Garantizar que todas las personas beneficiarias tengan igual acceso a los programas y servicios ofrecidos.

4. PERSONAS DESTINATARIAS

A continuación, detallamos los grupos destinatarios clave del plan de igualdad:

1. Plantilla de la Asociación

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todo el personal de la Asociación, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Medidas:

- **Trabajadores y Trabajadoras:** El plan afecta a todas las personas que tienen una relación contractual con la Asociación Ecoperia, independientemente de su posición, departamento o ubicación.
- **Centros de Trabajo:** Se aplica a todo el personal en cualquiera de los centros de trabajo de la Asociación, asegurando una implementación uniforme de las políticas de igualdad.
- **Programas y Proyectos:** Involucra a todos los empleados que trabajan en los diferentes programas, servicios y proyectos de la Asociación.

2. Voluntariado

Objetivo: Promover la igualdad de género y la no discriminación entre las personas voluntarias, asegurando su plena integración y participación.

Medidas:

- **Personas Voluntarias:** El plan está destinado a todas las personas que se incorporen como voluntarias en la Asociación Ecoperia, garantizando que se beneficien de un entorno inclusivo y respetuoso.
- **Formación y Sensibilización:** Proveer formación continua en igualdad de género para las personas voluntarias, fomentando su sensibilización y compromiso con los principios del plan.

3. Personas Beneficiarias y Usuarias

Objetivo: Asegurar que todas las personas beneficiarias y usuarias de nuestros programas, servicios y proyectos se beneficien de un trato equitativo y respetuoso, promoviendo la igualdad de oportunidades en todas nuestras intervenciones.

Medidas:

- **Participantes de Programas y Servicios:** Involucra a todas las personas beneficiarias y usuarias de los programas, servicios y proyectos de la Asociación, asegurando que se implementen principios de igualdad en todas las interacciones y actividades.
- **Acceso y Participación:** Garantizar que todas las personas beneficiarias tengan igual acceso a nuestros programas y servicios, y que puedan participar plenamente en todas las actividades de la Asociación.

5.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad para mujeres y hombres de la Asociación Ecoperia es una manifestación de nuestros valores y cultura organizacional. La vigencia del Plan de Igualdad es indefinida, reflejando nuestro compromiso continuo con la igualdad de género y la no discriminación.

Indefinido y Dinámico:

- El Plan de Igualdad no tiene una fecha de finalización específica. Se concibe como un documento vivo, sujeto a revisiones y mejoras continuas para asegurar que siempre esté alineado con nuestras metas y valores.
- Este compromiso permanente subraya nuestra dedicación a fomentar un entorno inclusivo y equitativo para todas las personas involucradas con la Asociación.

Actualizaciones Trienales:

- Para mantener la relevancia y efectividad del Plan de Igualdad, se realizarán actualizaciones de los objetivos y acciones contempladas cada tres años.
- Estas revisiones permitirán adaptarnos a los cambios en la normativa, las necesidades de la organización y el contexto social, garantizando que nuestras políticas y prácticas de igualdad de género sigan siendo pertinentes y efectivas.

Evaluación y Revisión:

- Cada tres años, la Junta Directiva realizará una evaluación exhaustiva del Plan de Igualdad, revisando los avances logrados y los desafíos encontrados.
- Se recogerán datos cuantitativos y cualitativos a través de encuestas, entrevistas y análisis de indicadores de igualdad de género.

Participación y Consulta:

- Durante el proceso de revisión, se involucrará a todas las partes interesadas, incluyendo empleados, voluntarios y beneficiarios, para asegurar que sus experiencias y perspectivas se reflejen en las actualizaciones del plan.
- Se organizarán reuniones y talleres de consulta para recoger feedback y sugerencias sobre cómo mejorar y actualizar el Plan de Igualdad.

Ajustes y Nuevas Medidas:

- Basándonos en los resultados de la evaluación y la consulta, se ajustarán los objetivos y se implementarán nuevas medidas para abordar cualquier área de mejora identificada.
- Las nuevas acciones y objetivos se comunicarán claramente a toda la organización, asegurando una transición fluida y la continuidad en el compromiso con la igualdad.

6.- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Asociación Ecoperia se establece como una consecuencia necesaria del compromiso con los valores y fines de la entidad. A continuación, se detallan las características que rigen este plan:

a. Compromiso Institucional:

Apoyo de la Junta Directiva: La Junta Directiva asume la responsabilidad de liderar y supervisar el proceso, asegurando la integración de la perspectiva de género en todas las áreas de la organización.

Participación Activa: Todas las comisiones y grupos de trabajo de la entidad participan activamente en la implementación y seguimiento del plan. La implicación total de trabajadoras, trabajadores y voluntariado es esencial para su éxito.

b. Transversalidad:

Enfoque de Género en Toda la Gestión: El Plan de Igualdad incorpora la perspectiva y el enfoque de género en todas las políticas, prácticas y niveles de gestión de la entidad. Esto asegura que la igualdad de género sea una consideración central en todas las decisiones y acciones de la Asociación.

Integración en Políticas y Procedimientos: La transversalidad implica que todas las políticas y procedimientos de la entidad se revisen y ajusten para reflejar el compromiso con la igualdad de género.

c. Evaluabilidad:

Indicadores de Medida: El Plan de Igualdad incluye una serie de indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos. Estos indicadores se revisarán periódicamente para asegurar la efectividad del plan.

Evaluación Continua: Se realizarán evaluaciones regulares para monitorizar el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario. Los resultados de estas evaluaciones se utilizarán para mejorar continuamente el plan.

d. Colectividad

Diseño Inclusivo: El Plan de Igualdad está diseñado para la totalidad de la plantilla, no solo para las mujeres. Incluye mecanismos de participación que aseguran que las voces de todos los miembros de la organización sean escuchadas y consideradas.

Participación en la Elaboración: La elaboración del plan ha contado con la participación activa de trabajadoras, trabajadores, voluntariado y beneficiarios, asegurando que las necesidades y perspectivas de todos se reflejen en las políticas y acciones propuestas.

e. Dinamismo y Sistemática

Adecuación Continua: El Plan de Igualdad es dinámico y se adecuará a las circunstancias y contextos cambiantes de la organización y la sociedad. Esto permite que el plan siga siendo relevante y efectivo a lo largo del tiempo.

f. Enfoque Sistemático:

La implementación del plan seguirá un enfoque sistemático, con procesos claramente definidos para su desarrollo, seguimiento y evaluación. Esto asegura una aplicación coherente y sostenida de las medidas de igualdad.

7.- PLAN DE ACCIÓN

Este Plan de Acción tiene como propósito establecer los objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento. Para poder abordar de una forma más completa los retos planteados, dividimos las diferentes acciones en una serie de bloques temáticos:

7.1.- EMPLEO: SELECCIÓN DE PERSONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN		SELECCIÓN DE PERSONAL	
Objetivo: asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases.			
MEDIDAS ACTUALES			
<ul style="list-style-type: none"> - se tiene en cuenta por igual todas las candidaturas de mujeres y hombres atendiendo sólo a criterios objetivos. - las personas encargadas de realizar la selección tienen un compromiso con la igualdad de género con conciencia ética para que no sean procesos discriminatorios. - no se realizan preguntas de carácter personal (número de hijos/as, embarazo, disposición a formar una familia...) 			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
Uso de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo y en todos los documentos de selección		6 meses	Junta Directiva
Incorporación de formación en igualdad de forma continuada		3 años	Junta Directiva
Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo, siempre que se produzca una nueva oferta de empleo		Continua	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de dato donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación a la Junta Directiva en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo • Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes. • Presentación de contenidos de las formaciones en materia de igualdad en acceso a empleo y formación 			

ÁREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN	
Objetivo: garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades eliminando los estereotipos de género.			
MEDIDAS ACTUALES			
La Asociación Ecoperia ha realizado, dentro la semana temática de los derechos de las mujeres, una formación sobre género dedicada a voluntarias/os y trabajadoras/os.			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
Taller de sensibilización en igualdad para las personas voluntarias		1 año	Junta Directiva
Taller de sensibilización en igualdad para las personas trabajadoras y personas participantes de la Junta Directiva		Anualmente	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios. • Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo • Número de horas de formación en sensibilización en igualdad 			

ÁREA DE ACTUACIÓN		PROMOCIÓN	
Objetivo: garantizar la promoción profesional de las personas de la Asociación sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.			
MEDIDAS ACTUALES			
- no hemos tomado medidas en este sentido ya que debido al carácter horizontal de la Asociación todas las personas trabajadoras tienen igual salario, por considerar todos los trabajos iguales.			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
Comunicar en los procesos de promoción si los hubiere, las características detalladas del puesto		Continua	Junta Directiva
Asegurar promociones paritarias dentro de la entidad		Continua	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo • Candidaturas a la promoción segregadas por sexo 			

7.2.- COMUNICACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		LENGUAJE NO SEXISTA	
Objetivo: implementar el uso de la comunicación no sexista e inclusivo en toda la entidad tanto con lo que se refiere al lenguaje no verbal y redactado como a la comunicación visual.			
MEDIDAS ACTUALES			
-en la actualidad todos los informes, documentos oficiales, subvenciones, documentos internos, documentos para las familias se redactan con lenguaje inclusivo, es un acuerdo del Equipo de Coordinación.			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
Revisar el uso del lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda documentación escrita por la Asociación.		1 año	Coordinadora de proyectos
Revisar el uso de imágenes no sexistas en folletos, webs, Fb, cartelería		6 meses	Coordinadora de proyectos
INDICADORES DE REALIZACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> • Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipados por género • Elaboración de un mini manual de lenguaje no sexista y su distribución como norma de uso en toda la Asociación 			

ÁREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN: INTERNA Y EXTERNA	
Objetivo: comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo			
MEDIDAS ACTUALES			
-se ha solicitado la colaboración de los miembros de la Junta Directiva y de las trabajadoras y trabajadores para la elaboración del Plan de Igualdad, creando mecanismos participativos			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
Informar a las trabajadoras/es de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha		6 meses	Coordinadora de proyectos
Comunicación formal a entidades colaboradoras y otras entidades del compromiso que mantiene la Asociación		1 año	Coordinadora de proyectos
INDICADORES DE REALIZACIÓN			

- Presentación de documentos que verifiquen que las trabajadoras/es han sido informadas
- Presentación de documentos que verifiquen la información a otras entidades, del compromiso de la Asociación con la igualdad.

7.3.- TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN		TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD	
Objetivo: incorporar la igualdad y el enfoque de género en todas las actuaciones de intervención de la Asociación			
MEDIDAS ACTUALES			
No hay ningún procedimiento escrito, pero sí que se incluye en cada proyecto un enfoque de género a la hora de diseñarlo, para que las personas trabajadoras y usuarias vayan adquiriendo conciencia de género y luchar contra las desigualdades de género. En nuestros informes de impacto se incorporan datos segregados por sexo.			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
Formación para integrar el enfoque de género en los proyectos de intervención de una forma más sistemática		2 años	Coordinadora de proyectos
Elaborar protocolo sobre cómo incorporar el enfoque de género de forma sistemática en los distintos proyectos.		3 años	Coordinadora de proyectos
INDICADORES DE REALIZACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo • Informe de impacto de las actividades realizadas en los programas • Presentación de los materiales de formación 			

7.4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN		ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo: evitar la discriminación sexual o por razón de sexo			
MEDIDAS ACTUALES			
No hay ningún procedimiento escrito.			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y comunicar dicho protocolo a toda la entidad		1 año	Junta Directiva

Realizar formaciones y talleres sobre acoso sexual y por razón de sexo	2 año	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de protocolo de actuación contra el acoso sexual • Documentación que certifique la formación impartida • Porcentaje de casos de acoso presentados 		

7.5 RETRIBUCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN	
Objetivo: asegurar la igualdad retributiva entre las trabajadoras y trabajadores		
MEDIDAS ACTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> - la Asociación mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales - la política retributiva es transparente y conocida por todas las personas de Ecoperia 		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad	2 años	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de retribución salarial de mujeres y hombres diferencia con o sin complementos salariales 		

7.6. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL	
Objetivo: favorecer medidas de conciliación real entre la vida personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores		
MEDIDAS ACTUALES		
-flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, medidas de ayuda a la maternidad y paternidad.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE

Comunicar por escrito las medidas de conciliación a las que se pueden acoger las trabajadoras y trabajadores	1 meses	Junta Directiva
Analizar el impacto de los horarios de realización de reuniones, formación, asambleas en relación con la participación de mujeres y hombres	2 años	Junta Directiva
Revisión de los horarios laborales de ciertas actividades para ajustarlo a las necesidades de las trabajadoras	3 años	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de un informe de comunicación de dichas medidas a las trabajadoras y trabajadores • Porcentaje de aplicación de las medidas de conciliación segregadas por sexo • Presentación de documentación medidas de conciliación a que pueden acogerse las personas de la Asociación • Presentación de las actas de las reuniones de trabajo de la Junta Directiva donde queden registradas las medidas consensuadas y su impacto en el género • Actas de reuniones con el número de personas asistentes segregadas por sexo y los horarios de dichas reuniones • Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el cuestionario de evaluación de los puestos de trabajo. 		

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad se conciben como un proceso continuo de mejora y ajuste. Este proceso no solo permite valorar la eficacia de las acciones implementadas, sino que también facilita la detección de obstáculos y la introducción de medidas correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos del plan.

a. EVALUACIÓN EN DISTINTOS MOMENTOS

1. Evaluación Previa (Diagnóstico):

- **Diagnóstico Inicial:** Este paso fundamental implica la recopilación y análisis de datos para identificar las desigualdades de género existentes y establecer una línea base desde la cual medir el progreso.

2. Informes de Evaluación:

- **Evaluación de Objetivos:** Se elaborarán informes de evaluación para cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán incluir medidas correctoras o necesarias para la consolidación del plan.
- **Reajustes y Mejoras:** Con base en los resultados de las evaluaciones, se ajustarán las acciones y estrategias para mejorar la efectividad del plan.

3. Proceso de Evaluación Continua

Evaluaciones Periódicas:

- Las evaluaciones se realizarán de manera periódica, al menos una vez al año, para asegurar un seguimiento continuo y oportuno de los avances y desafíos.

Participación y Transparencia:

- Se fomentará la participación de todas las personas implicadas en la organización en el proceso de evaluación. Los resultados de las evaluaciones serán compartidos de manera transparente con toda la comunidad de la Asociación Ecoperia.

b. EJES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. Evaluación de Resultados:

- **Grado de Cumplimiento de Objetivos:** Medir el nivel de cumplimiento de los objetivos específicos y generales del plan.
- **Nivel de Corrección de Desigualdades:** Evaluar hasta qué punto se han corregido las desigualdades de género identificadas en el diagnóstico inicial.
- **Grado de Consecución de Resultados Obtenidos:** Comparar los resultados alcanzados con los resultados esperados.

2. Evaluación del Proceso:

- **Grado de Dificultad Encontrado en el Desarrollo de Acciones:** Identificar y analizar las dificultades encontradas durante la implementación de las acciones.
- **Tipo de Dificultades y Soluciones Incorporadas:** Documentar las dificultades específicas y las soluciones implementadas para superarlas.
- **Modificaciones Introducidas en el Desarrollo del Plan:** Registrar y evaluar las modificaciones realizadas durante la implementación del plan para adaptarse a nuevas circunstancias o mejorar la eficacia de las acciones.

3. Evaluación de Impacto:

- **Grado de Acercamiento a la Igualdad de Oportunidades en la Organización:** Medir el impacto del plan en la promoción de la igualdad de oportunidades dentro de la organización.
- **Reducción de Desequilibrios en la Participación de Mujeres y Hombres:** Evaluar la reducción de los desequilibrios de género en la participación y representación en todos los niveles de la organización.

En León, a 04 de Febrero de 2024

EL SECRETARIO.

FDO.: D. VICTOR CORDERO ALONSO
N.I.F. 76129682G

Vº.Bº EL PRESIDENTE.

FDO.: D. JAVIER DE RÁBANO GARCÍA
N.I.F. 71418687F

ecoperia

LA NATURALEZA DE LAS IDEAS



Asociación Ecoperia

Avda. Nocedo 4, entr. Izda

gerencia@ecoperia.org

633 779 133